

## УЧАСТИЕ ТРУДЯЩИХСЯ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ В ВЕНГРИИ

Д-р ИДА ХАГЕЛЬМАЙЕР — Д-р ЧИЛЛА КОЛЛОНИ ЛЕХОЦКИНЕ

### 1. Экономические и политические основы участия трудящихся в управлении предприятием

Главной экономической и политической основой участия трудящихся в управлении предприятием является общественная собственность на средства производства и основывающаяся на этом власть трудящихся. В настоящее время в Венгрии решающей задачей, осуществляемой в рамках планового ведения хозяйства, является наиболее полное использование возможностей социалистической собственности на средства производства. Это требует *усиления хозяйского сознания трудящихся*. Поэтому в документах партии одной из важнейших задач является повышение *заинтересованности* трудящихся в более эффективном использовании средств производства и их интенсивное вовлечение в подготовку решений и контроль над их выполнением.

Участие трудящихся в управлении предприятием создало своеобразный двойкий характер трудового коллектива. Раскрытие сущности этой двойкости в венгерской правовой науке связано с именем Ласло Романа, но к настоящему времени она широко принята в трудовом праве. Согласно этому, трудовой коллектив с одной стороны представляет собой *часть организации нанимателей* и он пользуется правом управления в этом качестве. С другой же стороны он является *партнером организации нанимателей* и его права выступают как ограничение прав нанимателей. Таким образом участие в управлении предприятием характеризует трудовой коллектив в обоих качествах. Насущствующих в конкретных правах и обязанностях различия остановимся ниже.

### 2. Правовые источники регулирования участия трудящихся в управлении предприятием

Регулирование участия трудящихся в управлении предприятием осуществляется на разных уровнях. На высшем уровне это основополагающее право граждан зафиксировано в 5 абзаце §2 Конституции: «Граждане принимают участие в общественных делах на местах работы и жительства». На высшем уровне в двух законах говорится о том,

в какой форме и каким образом можно пользоваться этим основополагающим гражданским правом на основании двоякого характера коллектива, о чем говорилось выше, т.е. на основе того, что трудовой коллектив одновременно является и частью и партнером предприятия. Одним из законов является Кодекс о труде (II закон за 1967 г., в дальнейшем КТ), а другим — УI закон о государственных предприятиях за 1977 год (в дальнейшем ЗП). Суть «распределения труда» между двумя законами заключается в том, что ЗП регулирует отношения, в которых трудовой коллектив участвует как часть предприятия, т.е. выступает в качестве участника прав на собственность предприятия. Т.к. с другой стороны коллектив предстает собой совокупность лиц, привязанных к предприятию посредством трудовых договоров, он является в то же время и партнером по договору, в КТ регулируются прежде всего права, полагающиеся коллективу как партнеру предприятия. Такое различие, естественно, не может действовать во всех вопросах регулирования, ведь коллектив имеет права, в пользовании которыми нельзя различать двоякое качество коллектива.

ЗП и КТ включают только основные правила участия трудящихся в управлении предприятием. Выполнение обоих постановлений регулируется постановлениями Совета министров, поэтому ряд вопросов участия трудящихся в управлении предприятием определяется ими. Однако в них можно найти лишь распоряжения, тесно связанные с законом, т.к. они распоряжаются о выполнении всего ЗП и КТ, а не только о вопросах участия трудящихся в управлении предприятием. Тем не менее ввиду важности этого вопроса Совет министров счел необходимым распорядиться об участии трудящихся в управлении предприятием *отдельной правовой нормой*. Таким образом было принято совместное постановление Совета министров и Президиума Центрального Совета Профессиональных Союзов под номером 1049/15. XII. 1983 (в дальнейшем — постановление СМ—ЦСПС). Это постановление содержит вопросы о том, на каких форумах происходит участие трудящихся в управлении предприятием, в решении каких вопросов и на каких правах могут принимать участие. В совместном постановлении говорится и о том, что подробные правила, касающиеся участия трудящихся в управлении предприятием, а также конкретное распределение труда между отдельными форумами и правила их функционирования необходимо определить в местных нормах, в организационном и функциональном уставе предприятия.

### **3. Основные моменты дифференциации в правовом регулировании участия трудящихся в управлении хозяйственной деятельностью по отраслям**

Согласно изменению в 1984 году закона о предприятиях (закон 22 за 1984 г.) с точки зрения типа общего правления предприятием существует три категории предприятий. В первую категорию входят предприятия, находящиеся под надзором государственного управле-



ния, на которых функцию общего правления выполняет директор. Ко второй категории относятся *предприятия, управляемые советом предприятия*, где органом общего правления является совет предприятия, состоящий — минимум наполовину — из избираемых работников. А третью категорию представляют *предприятия, управляемые общим собранием трудящихся*, где общее правление предприятием осуществляется совместно общим собранием трудящихся и избираемым руководством.

В вопросе о том, в какую категорию зачисляется данное предприятие, учитываются *характер деятельности*, а также его *размеры*. В первую категорию, обеспечивающую по сравнению с другими значительно меньшую самостоятельность, следовательно и меньшие возможности для участия трудящихся в управлении предприятием, входят прежде всего коммунальные предприятия, а также крупные предприятия, которые ввиду своих размеров и рода продукции представляют для народного хозяйства стратегическую важность. В кругу предприятий, входящих в т.н. сферу прибыли, т.е. во 2 и 3 категории, тоже решающим является *размер предприятия* с точки зрения того, будет ли управлять его деятельностью совет предприятия или же общее собрание трудящихся. Если управление с помощью общего собрания может быть успешным скорее в случае предприятия небольших размеров, то на предприятиях средних и больших размеров решения поэкономическим вопросам будет выносить совет предприятия.

#### **4. Правовые формы осуществления участия трудящихся в управлении предприятиями**

а) Участие трудящихся в управлении предприятием осуществляется *непосредственно и посредством*. При изучении правовых форм опять необходимо разграничить 2 вида трудовых коллективов и с некоторым упрощением можно сказать, что для тех форм участия, где коллектив выступает как часть предприятия, прежде всего характерно непосредственное участие, а партнерские отношения осуществляются посредственно.

Трудящиеся принимают участие в работе совета предприятия и общего собрания (собрания уполномоченных) в качестве руководящего органа предприятия (или же его членов). Управление предприятием через общее собрание означает самое широкое *непосредственное участие* трудящихся в управлении делами предприятия, т.к. все работники являются членами общего собрания. В случае, если в силу размеров предприятия обосновано осуществление правомочий общего собрания через собрание уполномоченных, то участие трудящихся становится посредственным, следовательно, нельзя его считать полноценным непосредственным участием. Однако существует мнение, согласно которому и эта форма участия зачисляется в круг непосредственного участия, т.к. представительство здесь осуществляется не с помощью вклинивания какой-нибудь организации. По тем же причинам

совет предприятия тоже часто считается форумом непосредственного участия трудящихся, хотя здесь участвует в принятии решений не полный состав, а лишь избираемые им члены совета предприятия.

Б другом качестве коллектив получает права в принятии решений предприятия как партнер директора и упомянутых руководящих органов. Он пользуется этими правами в значительной мере *посредством профсоюзов*. Подобно первому случаю, когда непосредственное участие смешивалось с элементами представительства, здесь наблюдается обратное явление; кроме посредничества профсоюзов трудовой коллектив (или его часть) в некоторых формах непосредственно принимает участие в обсуждении дел или в какой-нибудь фазе процесса принятия решений.

б) Право трудящихся на принятие участия в управлении предприятием является *правом типичного коллективного пользования*, это означает, что правовая норма наделяет правами какой-нибудь орган трудящихся и члены этого органа могут пользоваться ими коллективно (на основе большинства голосов).

Коллективным пользованием правами можно считать и тот случай, когда трудящиеся осуществляют какое-либо право посредством своих избираемых представителей, т.к. в таком случае уполномоченный трудящийся осуществляет *не свои личные права, а выполняет волю коллектива*.

Для *индивидуального* участия в управлении предприятием имеют возможность в первую очередь работники, занимающие руководящие посты или же работники, которые при выполнении трудовых обязанностей выступают в качестве (единоличного) органа предприятия. Следующей формой индивидуального участия является та, когда определенные руководящие работники или выполняющие важные обязанности на основе своей должности или по указанию директора участвуют в принятии решений в качестве неизбираемых членов совета предприятия.

## 5. Органы для участия трудящихся в управлении предприятием

Кроме совета предприятия и общего собрания трудящихся, регулируемых ЗП, упомянутое выше постановление СМ—ЦСПС перечисляет органы для участия трудящихся в управлении предприятием:

а) производственное совещание или (в учреждениях) рабочее совещание, которые являются форумом, непосредственно связанным с единицами производства или трудового органа;

б) общее профсоюзное собрание или корпус профторгов, которые осуществляют права в самых обширных вопросах, связанных с условиями труда и жизни трудящихся (это в Венгрии считается важнейшим органом производственной демократии);

в) профсоюзный комитет, который между заседаниями органов, упомянутых в пункте б) функционирует как орган производственной



демократии и поддерживает связь с хозяйственным руководителем или директором учреждения;

г) собрание профсоюзной ячейки, которое определяет позицию, представляемую профоргом на форумах, упомянутых в пункте б) на заседании профоргов, имеющем большие полномочия;

д) *совещание бригадиров соцбригад* определяет цели и обязательства бригадного движения, оценивает результаты, выносит решения о материальном стимулировании, обсуждает проблемы и предложения, связанные с движением;

е) *бригадные собрания* принимают решения о собственных обязательствах и о задачах членов бригады, участвуют в оценке проделанной работы и вносят свои предложения о предоставлении премий и наград;

ж) созываемые по необходимости собрания отдельных групп трудящихся (молодежи, женщин, новаторов, технического состава и т. д.) включают в повестку дня своеобразные вопросы, связанные с работой этих групп.

## 6. Участие трудящихся в решении производственных и социальных вопросов

Право трудящихся на участие в делах предприятия распространяется как на производственные, так и на социальные вопросы. Однако имеется само собой разумеющееся различие в размерах и способе участия в производственных вопросах на основе того, относится ли данное предприятие в т. н. прибыльный сектор, т. е. является ли его главной целью прибыльное хозяйствование или оно представляет собой коммунальное предприятие, целью которого является удовлетворение потребностей населения. Но даже в случае предприятий, ориентирующихся на прибыль, наблюдается существенная разница между предприятиями, находящимися под государственным управлением и под управлением органов трудящихся (совета предприятия, общего собрания).

В первом случае, т. е. у предприятий, находящихся под государственным управлением и, следовательно, имеющих меньшую самостоятельность, особенно у коммунальных предприятий право трудящихся на участие в решении вопросов, связанных с хозяйствованием и производством, не настолько широко, как у предприятий, ориентирующихся на прибыль, где даже личные доходы трудящихся в большой мере зависят от рыночных условий предприятия. Таким образом может осуществиться то важнейшее правило, что *права участия трудящихся в делах предприятия должны совпадать с их заинтересованностью и ответственностью*.

Для решения социальных вопросов имеют полномочий прежде всего представительные органы трудящихся. В 4 абзаце §13 КТ предусматривается, что о способе использования социальных и культурных фондов должен решать местный профсоюзный орган. Прежде чем вынести решение, он должен выслушать мнение нанимателя.

## 7. Права трудящихся для участия в управлении предприятием

Во всех вопросах, касающихся хозяйствования предприятия, а также условий труда, трудящимся предоставляется *право на высказывание мнения, критику и предложения*. Это всеобщее право, которое распространяется как на каждого работника отдельно, так и на группы трудящихся и на весь коллектив, основывается на общественной собственности на средства производства. Однако есть такие случаи, когда наниматель прямо *обязан спросить мнение трудящихся*. В таких случаях он не может принимать решения без заслушивания мнения трудящихся, но во время принятия решения он может отклониться от позиции трудящихся.

В отношении определенных вопросов трудящиеся или их представительные органы осуществляют *право на согласие*. В таких вопросах в процессе вынесения решения руководящий орган предприятия не может отклониться от позиции трудящихся. В таком случае представитель предприятия и орган трудящихся должны вести переговоры до тех пор, пока не добьются согласия в отношении содержания решения.

В сравнительно более узком кругу вопросов трудящимся или их представительным органам полагается *право на вынесение решений*. Необходимо еще упомянуть и *право трудящихся или их представительных органов на контроль*, которое в значительной мере служит гарантией того, чтобы выполнение решений, принятых с участием трудящихся, было осуществлено согласно коллективной воле.

## 8. Права и органы трудового коллектива

В случае предприятий, на которых общее управление выполняют общее собрание и руководство или совет предприятия, состоящий минимум наполовину из избираемых работников, коллективные руководящие органы имеют право решения в нижеследующих существенных вопросах хозяйствования. (На предприятиях, находящихся под управлением общего собрания, права разделяются между общим собранием и руководством.)

### а) По хозяйственным вопросам:

- разработка среднесрочных и текущих планов предприятия;
- одобрение баланса и показателя результатов;
- значительное изменение деятельности предприятия;
- крупные капиталовложения, получение кредита или выпуск акций;
- важное решение по передаче или приему организационной единицы; финансовых средств или средств производства;
- вынесение важных решений по занятости рабочей силы (напр., изменение структуры производства, сопровождающейся рос-



пуском или перегруппировкой большого количества трудящихся);

- определение принципов распределения доходов, находящихся в распоряжении предприятия.

**б) По организационным вопросам**

- перерастание организационной единицы предприятия в самостоятельное предприятие, создание филиала;
- решение об участии в трудовом со обществе и объединении;
- определение организационного и функционального устава предприятия и определение в расках этого разьединенных организационных единиц;
- перенесение правомочий общего управления предприятием на другой руководящий орган (с совета предприятия на общее собрание или наоборот).

Самым важным правом, распространяющимся на обе группы, является, пожалуй, *осуществление нанимательских прав по отношению к директору* (его избирание, отчетность, увольнение, квалификация и оценка его работы и т. д.)

В правомочия директора входят неперечисленные здесь вопросы, но, естественно, и среди них есть такие, по которым он может принимать решения только выслушав мнение или получив согласие органов трудящихся.

Осуществление перечисленных прав, однако, не распространяется на трудящихся предприятий, находящихся под надзором государственного управления или, иными словами, под общим управлением директора. С дургой стороны на всех предприятиях (даже в случае нанимателей, работающих не в форме предприятия) на коллектив трудящихся распространяется *право на высказывание мнения*. о мерах, существенно затрагивающих планы и деятельность данной хозяйственной единицы, а также трудового отношения ее руководителя. Трудящиеся пользуются этими правами обычно на форумах производственного собрания и рабочего совещания, но т. к. с их осуществлением в разной форме связан и профсоюз, их детальное освещение перенесем в следующий пункт.

## **9. Права и органы профсоюза**

Участие трудящихся в управлении предприятием — в партнерской позиции — осуществляется в подавляющем большинстве через профсоюзные органы.

Самыми значительными полномочиями располагает общее *профсоюзное собрание* или (в трудовых организациях с большой численностью рабочих) *корпус профторгов*. До принятия решения они высказывают мнение о среднесрочных и текущих планах, отчетах о их выполнении и о пропорциях распределения прибыли, а также об уставе предприятия и проектах по организационным изменениям и о проектах

всех мер, касающихся больших групп трудящихся. И наконец, но не в последнюю очередь, они оценивают деятельность руководителей и существенные меры, связанные с их трудовыми условиями (назначение, освобождение, квалификация, награждение).

Право на согласие используется ими в области создания и изменения различных правил, касающихся жизненных и трудовых условий трудящихся, в решении вопросов трудовых отношений, социального и культурного обеспечения, неурегулированных в коллективном договоре и, наконец, в распределении фонда участия, а также в определении принципов и пропорций ежегодного повышения зарплаты и премии. Они имеют право на решение в отношении принятия коллективного договора и решают вопросы об использовании части бытового и культурного фонда, входящей в их компетенцию.

Те же права осуществляет *профком предприятия* в период между собраниями (между заседаниями корпуса профоргов) в том случае, если какое-нибудь правомочие не закреплено внутренним уставом исключительно за общим собранием или за заседанием профоргов. Кроме того профорг осуществляет ежедневное сотрудничество с руководством предприятия и представительство интересов в вопросах производства и хозяйствования.

Существенным правом профсоюза является т. н. *право на возражение* которое практически называется правом вето. (его осуществляет тоже профком). Используя это право профсоюз может препятствовать выполнению таких мер, которые противоречат правилам трудовых отношений (правовым нормам или внутренним правилам), и даже таких, которые хотя и не являются правонарушающими, но не соответствуют нормам социалистической морали.

### 10. Права молодежной организации

В 1971 году в Венгрии был принят Закон о молодежи. Этот закон и постановление правительства о его исполнении обязуют всех руководителей к *информированию* молодежи о деятельности данного предприятия, находящегося под их руководством, и к привлечению молодежи к выполнению задан. Руководители должны по мере возможности выполнять предложения представительных органов молодежи и информировать органы, внесшие предложения, о занятой позиции и ее причинах.

В интересах усиления общественной деятельности молодежи и ее информирования на предприятиях необходимо 2 раза в каждую пятилетку устраивать *молодежный парламент*.

Молодежный парламент является своеобразным молодежным форумом социалистической демократии, играющим важную роль в осуществлении участия молодежи в управлении предприятием. Этот форум высказывает свое мнение в связи с принятием отчета о выполнении Закона о молодежи и с использованием финансовых средств предприятия в целях молодежной политики и осуществления права на согласие по принятию мер в интересах выполнения Закона о молодежи.



## 11. Право отдельного рабочего на участие в управлении предприятием

Право отдельного рабочего на участие в управлении делами его места работы зафиксировано в Конституции как основное гражданское право, но в правовых нормах, устанавливающих более детальное распоряжение, говорится прежде всего о правах уполномоченных и представительных органов трудящихся. Однако, в упомянутом постановлении СМ—ЦСПС особо отмечается, что в обязанности руководителей предприятий входит постоянная информация трудящихся о хозяйственных планах и вопросах, связанных с производством, хозяйствованием и распределением прибыли. Руководители также обязаны использовать замечания и предложения трудящихся, вносимые на различных совещаниях и дать ответ на те, для осуществления которых в данный период нет возможности.

Действие закона «о заявлениях и жалобах, представляющих всеобщий интерес» распространяется и на внутреннюю жизнь предприятий. Согласно этому закону все заявления должны считаться представляющими всеобщий интерес в том случае, если они обращают внимание на обстоятельства, ошибки или недостатки, устранение которых служит делу небольшого коллектива людей или всего общества. Заявление, представляющее всеобщий интерес, может обратить внимание на факты и явления, противоречащие принципам социалистического хозяйствования, а также может содержать какое-нибудь предложение. Каждое предприятие обязано рассмотреть поступающие заявления и устранить недостатки, обнаружившиеся в результате их рассмотрения. Предприятие также должно проинформировать заявившего о письменном виде о принятых мерах и их мотивах. Отдельное распоряжение занимается защитой внесшего заявление и устранением возможного ущерба, постигшего заявившего.

Право трудящихся на критику является одной из форм их участия в управлении предприятием. Такое право защищает и КТ в своем общем распоряжении об осуществлении прав. В нем говорится, что осуществление права, если оно направлено на цели, несоответствующие его общественному назначению и особенно если оно могло бы нанести ущерб обществу или привести к зажатию критики, является злоупотреблением правом.

## 12. Сочетание осуществления прав отдельных участников управления предприятием

В сочетании прав разных уполномоченных и представительных органов в Венгрии значительную роль играют *профсоюзы*. В виду того, что в последние десятилетия участие трудящихся в управлении предприятием осуществлялось почти исключительно через представительство профсоюзов, до сих пор наблюдается их участие в организации и функционировании даже таких органов, которые не являются профсоюзными. Например, в выборе совета предприятия, о технических

сторонах которого не говорится в правовой норме, профсоюз подготавливает от имени трудящихся предложение, а также организует выборные собрания. Такая организационная функция профсоюзов не предписывается в правовой норме, а основывается скорее на традициях. Впрочем, в правовой норме предписывается, что конкретное распределение труда между форумами производственной демократии необходимо определить внутренними уставами отдельных предприятий путем вовлечения профсоюза, молодежной организации и заинтересованных общественных органов так, чтобы оно по возможности было лишено дублирования.

### 13. Соотношение между единоначалием и коллективизмом в управлении предприятием

За последние десять лет было высказано немало критики в адрес принципа единоначалия, сформировавшегося в период управления хозяйством, который в настоящее время считается уже пройденным. Единоначалие в крупных современных производственных организациях может быть только иллюзорным, ведь ни один человек не способен охватить все производственные процессы, найти решение проблем, возникающих по ходу конкретных процессов производства. Поэтому концентрация ответственности в лице одного человека в современных условиях является нереальной и приводит либо к отсутствию ответственности, либо к превращению ответственности в *риск*, зависящий от случайности. Таким образом в управлении современным венгерским государственным предприятием коллективизм постепенно продвинулся в ущерб единоначалию. Этот процесс соответствует возрастающей самостоятельности государственных предприятий, их обособленности от органов государственного управления.

Уже в Законе о предприятиях, вышедшем в 1977 году, не употреблялось выражение «единоначалие», общепринятое ранее, но в нем говорилось, что директор принимает решения в делах предприятия самостоятельно и с личной ответственностью в рамках определенных правовых норм и уставов. Вследствие изменения закона в 1984 году это *право на принятие решения, основывающееся на самостоятельной и личной ответственности*, сузилось до случаев, не входящих в правомочия совета предприятия, общего собрания трудящихся или руководства. В случае предприятий, находящихся под надзором государственного управления, общее управление предприятием выполняет директор, следовательно его право на решение шире (хотя здесь оно ограничивается правами органа основателя).

В этом отношении расширение коллективного принятия решений означает и распоряжение Закона о предприятиях, согласно которому в решении о создании предприятия предписывается создание *директорского совета*, работающего при директоре. При функционировании такого совета директор обязан поступать в соответствии с решениями этого органа, его личная ответственность ограничивается вопросами, не входящими в компетенцию директорского совета.



#### 14. Политические, экономические и юридические гарантии осуществления участия трудящихся в управлении предприятиями

Общественная собственность на основные средства производства является не только основой для осуществления норм, предписывающих участие трудящихся в управлении предприятием, но и его экономико-политической гарантией. Введение в 1967 году *реформы хозяйственного управления* послужило толчком к повышению участия трудящихся в управлении предприятием. К политико-экономическим гарантиям, обеспечивающим его осуществление, надо отнести и последовательное продолжение реформной политики, а также партийные решения, принятые в этой области. В тезисах XIII съезда ВСРП говорится, что дальнейшим развитием управления хозяйством необходимо добиваться улучшения центрального государственного управления, *роста самостоятельности, ответственности, инициативы предприятий, совершенствования их предпринимательской деятельности*. Новыми формами управления предприятием необходимо *вовлекать трудящихся в управление в большей степени*.

В кругу юридических гарантий первоочередное значение имеет то, что с значительным урезыванием прав органа-основателя, с прекращением юридического статуса «надзорного органа» было ликвидировано патерналистическое присутствие органов государственного управления в жизни большинства предприятий. Таким образом, директор и коллектив трудящихся могут выполнять экономическую и общественную функции предприятия сами по себе, в *взаимной зависимости*, что является существенным критерием всякой демократии.

В интересах повышения реальности участия трудящихся в разных формах в правовой норме предписывается, что кроме непрерывной передачи информации руководители предприятий обязаны заботиться и о том, чтобы на этих форумах был представлен не только один проект решения, требующий подтверждения, но и различные варианты возможных решений, а также должно быть обеспечено своевременное ознакомление трудящихся с этими проектами, отчетами, написанными на доступном для них языке. В отношении юридических гарантий не менее важно и то, что при оценке, моральном и материальном поощрении руководителей необходимо учитывать мнение соответствующих форумов демократии.

Наконец следует упомянуть и о том, что распоряжениями КТ предоставляется многосторонняя правовая защита профсоюзных активистов, представляющих интересы трудящихся. К числу юридических гарантий можно отнести и право на возражение или же право вето, упомянутое в пункте 9.

### 15. Оценка существующих форм участия трудящихся в управлении предприятием, направления совершенствования правовой регламентации

Действующие правовые нормы обеспечивают широкое поле для участия трудящихся в управлении предприятием. Ввиду того, что новые распоряжения, касающиеся общего управления предприятием, вступили в силу только 1 января 1985 года и предприятия должны ввести новые формы до 31 декабря 1986 года, в настоящее время еще трудно судить о том, в какой мере руководители предприятий смогут пользоваться возможностями, вытекающими из новых правовых норм.

Однако несомненно, что вначале потребуется время на обучение, пока трудящиеся научатся полностью использовать возможности юридических норм. Этот период требует не только приобретения опыта и учебы лиц, практикующихся в осуществлении своих прав на участие, но и того, чтобы руководящие (или бывшие руководящие) органы и руководители предприятий все в большей мере осознавали факт и необходимость отрезания пуповины, связывающей их с вышестоящими органами. Для этого необходимо далее и то, чтобы финансовые рычаги и другие юридические нормы, определяющие хозяйствование предприятием, содержали как можно меньше обусловленностей в отношении хозяйствования. Можно считать символичным, хотя и по существу имело большое значение, что одновременно с новыми формами управления предприятием, т.е. с 1 января 1985 года вступили в силу правовые нормы о регулировании зарплат и доходов на предприятиях. Эти нормы в отличие от прежних обеспечили более свободное распоряжение в распределении чистой прибыли предприятия и в непосредственном материальном стимулировании хорошей работы. Если есть о чем спорить и если принимаемые решения существенно влияют на условия трудящихся, т.е. если повышается заинтересованность трудящихся в участии, то в большей мере можно ожидать, что трудящиеся будут участвовать в принятии решений не только формально, но и воспользуются имеющимися юридическими возможностями для осуществления своих интересов.

Заинтересованность трудящихся связана прежде всего с функционированием и делами непосредственного места работы (мастерской, цеха или другой небольшой организационной единицы), а настоящие правовые нормы расширили участие трудящихся в первую очередь в делах на уровне предприятия. Следовательно, в настоящей правовой регламентации имеются на наш взгляд пробелы, для устранения которых в будущем правовая регламентация должна развиваться в направлении усиления прав трудящихся *на месте, на уровне организационных единиц*. Естественно, этот процесс должен сопровождаться повышением самостоятельности внутренних единиц, обособленным учетом и стимулированием результатов независимо от результатов предприятия в целом.

В связи с дальнейшими задачами правовой регламентации необходимо упомянуть и то, что в настоящей регламентации имеются дубли-



рования и противоречия вследствие того, что совместное решение СМ—ЦСПС было принято в то время, когда общее управление предприятиями везде выполняли директора. Следовательно, необходимо приновление этой правовой нормы к изменению в 1984 году ЗП, ведь в настоящее время еще может в принципе произойти такой случай, когда, например, в каком-то деле коллектив трудящихся сегодня высказывает свое мнение по какому-то предложению до его принятия, а завтра этот же коллектив будет решать то же дело в качестве общего собрания предприятия. В области согласования норм необходимо будет приспособить роль профсоюзов к новым условиям как теоретически, так и в положительном праве.

DR. IDA HÁGELMAYER — DR. CSILLA KOLLONAY LEHOCZKY

**"WORKERS' PARTICIPATION IN THE MANAGEMENT OF ENTERPRISES AND ITS LEGAL FORMS"**

(Summary)

The study first outlines the sources of law pertaining to workers' participation in the management of state enterprises including the legislative acts as well as enterprise level regulations. This is followed by a description of the actual legal forms and organizational frameworks provided for by prevailing law rules in the respect of workers' participation with special regard to those set up by the 1984 amendment of the State Enterprise Act. (Law Decree no 22 of 1984.) These are considered the "direct" forms of participation as against the traditional forms where workers' participation has been carried out exclusively through the transmissive-representative activity of the trade unions. The study also analyses the position and actual rights of trade unions in the new situation and comes to the conclusion that their role and functions have become more clear.

The paper states that there is a shift from the traditional "one-man managerial responsibility" to "collectivism" in the management. There are important guarantees preventing supervisory organs from interfering into enterprise affairs and assuring in any other respects the reality of collective management.

As to the future legislative developments on the matter are concerned the authors state that the main task now is the formulation and issue of rules establishing material interestness of the members of managing bodies as well as the adaptation of law provisions on workshop democracy and trade unions to the new situation.